

УДК 377.1: 7.012

В. Ковальчук, м. Чернівці

### **Етапи планування навчально-виробничої діяльності в процесі формування культури праці учнів ПТНЗ**

Виховання професійної культури і, зокрема, формування культури праці, це процес свідомого, цілеспрямованого та систематичного розвитку професійної свідомості фахівця, який здійснюється в межах та під впливом соціальних інституцій з метою його підготовки до професійної діяльності та забезпечення неперервності процесів професійного самовдосконалення протягом цілого життя.

Найважливіший показник високої культури праці – уміння, здібності учнів планувати свою працю, що включає чітке усвідомлення її цілей, аналіз умов майбутньої діяльності, визначення шляхів, способів і засобів досягнення мети, прийняття раціонального рішення для виконання свого задуму. У формуванні в учнів високої культури праці особливе місце займає виховання звички правильно організовувати свою працю, тримати у порядку і чистоті робоче місце у відповідності з вимогами наукової організації праці.

Наші спостереження процесів професійного розвитку учнів ПТУ художнього профілю переконують у тому, що формування культури праці, як професійної якості майбутнього робітника, обумовлене системою особистісних смислів, які мотивують діяльність учня в напрямі естетичного перетворення довкілля, активізують механізми професійного самовдосконалення і розвитку культури, формують ставлення до навчання і професійної діяльності. Від того, який смисл для самих учнів набуває спілкування з викладачем у процесі виробничого навчання, яке місце у їхньому житті займають нові знання, якою є мотивація і потреба у оволодінні професійними вміннями і навичками, способами підвищення професійної майстерності залежить успіх формування культури праці.

Формування культури праці учня ПТНЗ художнього профілю ми розглядаємо як народження у структурі особистості якісних новоутворень, які з'являються завдяки активності самого вихованця. Міра зусиль учня має відповідати мірі його можливостей та бажань. Зміст діяльності вихованців у процесі їх виховання визначається актуальними потребами на кожен конкретний момент розвитку. Культура праці вбирає в себе цілий ряд елементів, розвиток яких відбувається в залежності від культурного середовища, освіти, якості та інтенсивності культурної інформації, отриманої через засоби масової комунікації, характеристик навчально-виховного процесу та самостійної професійної діяльності в певній галузі виробництва.

Взаємозв'язок навчально-виробничої діяльності з іншими видами діяльності учнів стає психологічною основою єдності і неперервності їхнього навчання та виховання. Плануючи конкретні дії, учень разом з тим вчиться планувати своє майбутнє, осмислює власні перспективи розвитку. Для розвитку культури праці, професійного самовдосконалення майбутньому фахівцю важливо мати внутрішній проєкт власної особистості: ким я буду, що я буду робити через п'ять, десять років. Такий план визріває у взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу.

Планування праці – це складний інтелектуальний і психофізіологічний процес, який передбачає використання спеціальних знань у певних психолого-педагогічних ситуаціях. Під час планування навчально-виробничої діяльності найбільш яскраво проявляються різні аспекти взаємодії учня і викладача (майстра виробничого навчання).

Спланувати свою працю – означає усвідомити мету, розглянути умови наступної діяльності, визначити шляхи, способи і засоби досягнення мети і прийняти раціональне рішення для виконання свого задуму. Вміння ефективно планувати майбутню діяльність є критерієм оцінки рівня розвитку культури праці робітника, відмінності між організованим і неорганізованим виробником.

Дослідження Б.І. Адаскіна, С.Я. Батишева, С.М. Матушкіна, М.М. Скаткіна та інших доводять, що вміння планувати свою працю сприяють позитивним змінам щодо якості продукції, підвищенню її продуктивності. Раціонально і ефективно спланована праця учня розкриває перед ним цінність людської праці, а тому виховує повагу, приносить задоволення від її результатів; розвиває почуття відповідальності, робить очевидним зв'язок між працею робітника і підвищенням його добробуту.

Як відмітив Ю.К. Бабанський: "Будь-яка діяльність починається з планування завдання, а добре продумана мета прискорює процес її досягнення" [2, с.189].

Спланувати свій трудовий процес, на думку Ю.З. Гільбуха, це, насамперед, визначити найбільш раціональну сукупність і послідовність дій, необхідних для його ефективної реалізації [4]. Планування майбутньої роботи вимагає активізації різних психічних процесів (пам'ять, уяви, мислення). Навчання учнів ПТУ умінню планувати здійснюється на всіх уроках професійного циклу, але в різних специфічних для конкретного змісту формах. У процесі виробничого навчання учні I-III курсів усвідомлюють планування трудової діяльності людини і запам'ятовують основні моменти: підготовка необхідних матеріалів і інструментів, робочого місця, визначення необхідних для виготовлення виробу трудових операцій і їх послідовність.

У процесі складання різноманітних планів професійного навчання і виховання, як і в інших формах взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу, проявляється їхнє ставлення до професійної діяльності.

Початковим етапом навчання плануванню є орієнтовне планування. На цьому етапі на основі умов, що склалися, та своїх можливостей намічаються шляхи і засоби вирішення завдань, тобто приймається рішення про можливість виконання роботи. Протягом цієї діяльності вивчаються креслення, вимоги технологічної документації, перевіряється правильність проведених розрахунків, оцінюються конкретні умови праці, характер матеріалів, інструментів.

На наступному етапі обмірковується не тільки те, що необхідно для успішного виконання завдання, але й складається організаційний план окремих ланок загального завдання. Таким чином, до цього етапу відноситься планування структури діяльності (розчленування діяльності на основні складові елементи); планування початку та послідовності виконання рухів, прийомів, операцій, організація робочого місця, розрахунок часу, необхідного для виконання.

У багатьох випадках на цьому етапі виникає також необхідність зміни та уточнення попередньо наміченого плану.

Формування в учнів уміння планувати пращу розпочинається з перших уроків виробничого навчання. З цією метою майстри допомагають учням осмислити і конкретизувати досвід, накопичений у загальноосвітній школі. На основі цього досвіду вони можуть давати відповіді на такі запитання: Яке значення має планування праці, дотримання порядку на робочому місці? Як скласти план роботи? Залучення учнів до спільного обговорення з майстром відповідей на ці запитання стає ніби первинним заняттям з раціональної організації праці.

Під час обговорень бажано виявити:

- чи може учень проаналізувати зразок виробу з погляду його виготовлення;
- чи вмів він виділяти основні етапи роботи;
- чи вмів він встановлювати раціональну послідовність окремих дій;
- якими навичками та вміннями в сфері планування він уже володіє;
- які з цих навичок потребують повторення, оскільки загубилися через те, що ними не користуються;
- які з навичок та умінь, котрими він володіє, потребують заміни;
- яких навичок йому бракує?

Виявивши рівень знань і умінь учнів, доцільно розпочати формування в них звички раціонально організовувати працю. Бо організований початок є найважливішим етапом будь-якої роботи.

Практика засвідчує, що новачки, як правило, не беруться за роботу, а хапаються за неї, не маючи чіткого уявлення про весь її обсяг, про найбільш раціональні способи її виконання. Такий підхід псує і роботу, і характер людини.

Перед початком роботи доцільно задавати такі запитання: „З чого ви розпочнете роботу?” або „За якою послідовністю думаєте провести обробку заготовки?”. „Який інструмент і матеріали будуть необхідні для роботи?” Звикаючи до цих запитань майстра, учні надати й самі будуть ставити їх перед собою, а поставивши, вишукають найбільш раціональні шляхи організації своєї праці, економії матеріалів, часу. Таким чином, вони будуть спонукати себе до планування праці [1, 7].

Пристаючи до складання плану, учень повинен чітко уявляти:

- мету роботи (навчальну – чому навчатися, виробничу – що зробити);
- точний обсяг роботи: умови і можливості роботи;
- ритм роботи, тобто визначити ту „міру”, яку доцільно виконати за годину, день, тиждень тощо, залежно від терміну, на який складається план.

Послідовність вправ у плануванні праці та її етапи визначаються як структурою організації, так і особливостями конкретних видів праці.

Так, аналіз роботи на деревообробних верстатах показує, що як один з варіантів можна рекомендувати таку схему. Перш за все ознайомити учнів з основними елементами організаційного планування. До цих елементів можна віднести:

- аналіз креслення, а також технічних вимог на виготовлення виробу;
- вибір і перевірка заготовок;
- підбір необхідного ріжучого, контрольно-вимірювального інструменту і пристосувань;
- налагодження верстата;
- розрахунок роботи в часі.

Ефективність цих вправ значною мірою залежить і від того, наскільки сам учень зацікавлений в оволодінні цими вміннями. Практика доводить, що для того, аби зацікавитися плануванням, потрібно зрозуміти і відчувати його значення не тільки для суспільства, але й для себе особисто.

Коли під час виробничого навчання учень „піднімається” від „треба зробити” до „хочу зробити”, тобто від розуміння необхідності планувати до бажання планувати свою пращу, тоді створюються найсприятливіші умови для його успішного навчання і виховання.

При визначенні мети праці треба розрізняти об'єктивну і суб'єктивну. Об'єктивна мета – результат праці, якого вимагає або очікує від робітника суспільство, суб'єктивна – той результат праці, що сам виконавець уявляє собі головним і привабливим. Оскільки в окремих учнів суб'єктивна мета може не збігатися

з об'єктивною, то завданням майстра є формування в учнів чітких уявлень про суспільноважливі завдання праці і створення умов для того, щоб вони ставали й особистими завданнями учнів, тобто визначали їхню поведінку.

Основне завдання навчання в училищі – оволодіння обраною професією. Цю мету доцільно розчленовувати на ряд послідовних завдань, кожне з яких може бути успішно вирішене протягом визначеного відрізка часу.

Навчившись визначати основну і другорядну мету майбутньої справи, людина починає досягати їх значно швидше.

Виховати таку рису, як цілеспрямованість, може лише вихователь, котрий сам володіє нею. Головна ознака педагогічної цілеспрямованості майстра виробничого навчання – чітке уявлення про мету виховання, що втілюється в якостях, які повинні бути прищеплені вихованцям: уміння виділяти у вихованні мету, загальну і часткову, другорядну і головну. Цілеспрямованість припускає уміння вихователя переходити від загальної мети (мети ідеалу) до мети безпосередньої дії, мети практичної, особистої. Формуючи цілеспрямованість, навчаючи умінню виявляти й визначати конкретні цілі в праці, треба разом з тим учити своїх вихованців вишукувати стимули в праці. Завдання полягає у тому, щоб, з огляду на індивідуальні особливості бажань та інтересів учнів, допомагати кожному визначити перспективні цілі, пов'язані з удосконаленням майстерності. Основний напрямок цієї роботи полягає в поступовому просуванні учня в процесі праці від більш близької до більш віддаленої перспективи, від вузької особистої або відображаючої інтереси невеликого колективу до більш широкої суспільної перспективи. У тих випадках, коли учень начебто зупиняється на якійсь приватній меті, котра перетворюється в самоціль, діяльність його дробиться, дрібніє і розпорошується, але коли він, зберігаючи в полі зору значиміші завдання, просуває кінцеву мету все далі й далі, тоді діяльність його стає зібранішою і цілеспрямованішою.

Важливу роль відіграє ознайомлення учнів з підприємством, на якому їм доведеться працювати після закінчення училища. Тому, як правило, один з перших днів виробничого навчання відводиться на екскурсію. Успіх цієї першої екскурсії значною мірою залежить від того, наскільки педагогічно правильно вона організована. Єдиного для всіх методу проведення екскурсії по підприємству немає. Та й навряд чи він потрібний. Разом з тим бажано, щоб під час неї учні ознайомилися зі структурою підприємства (основні і допоміжні цехи), продукцією підприємства, організацією техніки безпеки, з ділянками, де працюють передові колективи або новатори (бажано, щоб це були вихованці училища), і нарешті, з ділянкою, на якій учень має проходити виробничу практику.

При здійсненні цієї роботи, нерідко допускається помилка, яка полягає в тому, що, розвиваючи в учнів почуття перспективи, майстри зосереджують всю увагу на розкритті можливих шляхів їхнього просування по „посадовій вертикалі”. Тому в учнів формується неправильне уявлення про те, що можливість досягати наміченої мети і „знайти своє місце в житті” пов'язана виключно з посадовим просуванням. Тим часом життя доводить, що „своє місце в житті” і особисте щастя людина найчастіше знаходить у процесі безперервного удосконалення своєї майстерності, тобто на шляху просування по „професійній вертикалі”, що є необхідним фундаментом і для посадового просування. Більше того, вдосконалення майстерності саме по собі не має межі, тож сприяє вихованню стійких професійних інтересів. Тому в процесі розкриття трудової перспективи головну увагу належить приділяти характеристичні „ступені” професійного „вертикального” просування, а також розкриттю перспектив, пов'язаних з можливостями продовження навчання у вищих навчальних закладах.

Досвід роботи майстрів переконує, що, розвиваючи в учнів почуття перспективи, вони звичайно використовують тільки „зовнішні” стимули спонукання (екскурсії, зустрічі з випускниками тощо). При цьому опускаються інші мотиви, що є не менш важливими, – це глибоке усвідомлення учнями недостатності наявних у них знань, навичок, умінь (зокрема, недостатня загальноосвітня підготовка), що має особливо важливе значення для профтехучилищ.

Аналіз засвідчує, що тільки зв'язок „внутрішніх” мотивів і „зовнішніх” стимулів, створюючи найбільш сприятливі умови для самовиховання учня, сприяє становленню ставлення до праці і її організації як до процесу „саморуку”. Зрозуміло, таке розуміння не знімає завдання педагогічного керівництва цим процесом. Правильне розуміння внутрішніх сил розвитку тільки допомагає майстрові знаходити прийоми успішного керівництва працею учнів.

Важливою ланкою організаційного планування є діяльність, пов'язана з організацією робочого місця. Адже виховання культури праці засновано й на організації робочого місця, за яким потрібний такий догляд, як за самим собою.

Організація робочого місця передбачає:

*по-перше*, доцільне розміщення інструмента, що визначається залежно від того, як часто інструментом користуються, якою рукою його беруть і який інструмент використовують – вимірювальний чи ріжучий;

*по-друге*, доцільне розміщення заготовок і оброблених деталей, що визначається вимогою техніки безпеки і тим, з якого боку надходять заготовки і в який бік їх передають після обробки.

Навчаючи правильно організовувати робоче місце, потрібно мати на увазі, що для більшості професій система розташування інструмента, матеріалів, готової продукції не є однаковою, а залежить від характеру виконуваного завдання. Тому доцільно зосереджувати увагу не на заучуванні раз і назавжди заданого типу

організації робочого місця, а на формуванні вміння вибирати найбільш раціональну його організацію, ґрунтуючись на аналізі конкретних умов майбутньої роботи. Так, при ухваленні рішення про раціональну організацію робочого місця столяра необхідно враховувати:

- які операції будуть виконуватися;
- який інструмент для цього буде потрібний;
- де і коли його треба отримати;
- чи будуть у процесі роботи змінюватися інструмент або заготовки;
- який допоміжний інструмент буде використовуватися постійно, періодично, рідко;
- якою рукою він береться;
- яку кількість деталей належить обробити; де найраціональніше розмістити заготовки, готову

продукцію;

- де повинен знаходитися необхідний інструмент (ріжучий, контрольнo-вимірювальний тощо)?

Прищеплення навичок раціональної організації робочого місця треба починати з перших днів занять [3, с.86-97]. Однак, обмежувати цю роботу першими заняттями і навіть першими місяцями навчання не можна. Освоєння різних типів організації робочих місць – процес тривалий, що удосконалюється в міру засвоєння учнями основних тем навчальної програми, тобто продовжується протягом усього періоду навчання. Не слід забувати і про виховну сутність прищеплювання цих навичок. Зовнішній порядок – одна з основних умов внутрішньої дисциплінованості учня.

Прищеплювати вміння організовувати робоче місце робітників-столярів, різьбярів можна поетапно. На першому етапі учні знайомляться з найбільш типовими схемами організації робочих місць на прикладах одиничного, серійного і поточного виробництва.

На другому етапі під керівництвом майстра виробничого навчання учні розробляють організаційні заходи на своєму робочому місці для різних завдань, тобто практично вправляються в організації робочих місць відповідно до виду робіт.

На третьому етапі учні практикуються в організації робочого місця і дотримання на ньому порядку, вчасного виконання конкретних завдань. Для формування звички утримувати робоче місце в порядку деякі майстри застосовують такий прийом: помітивши безладдя на робочому місці учня або порушення правил техніки безпеки, вони негайно припиняють роботу групи, збирають учнів біля робочого місця порушника порядку і просять одного з них зробити аналіз стану цього робочого місця. Звичайно, доцільно декілька разів перервати роботу, як учні починають стежити за порядком на своєму робочому місці. Більше того, коли хто-небудь помічає безладдя на робочому місці товариша, він відразу нагадує: „Наведи порядок, а то майстер припинить роботу всієї групи!” Як наслідок, кожен учень починає вважати, що порядок на робочому місці не тільки його особиста справа, аже порушення порядку навіть на одному робочому місці зачіпає інтереси всього колективу.

У вихованні культури праці велика роль відводиться особистому прикладу майстра виробничого навчання. Організовуючи працю учнів, майстер сам повинен працювати організовано. Якщо в нього немає плану роботи, якщо він безладно переходить від одного робочого місця до іншого, беручись то за одну, то за іншу справу, якщо в його інструментальній шафі інструмент звалений у купу, він ніколи не доможеться порядку в групі і не виховає організованого працівника. Неорганізована робота майстра не тільки дезорганізовує роботу учнів, але й служить для них поганим прикладом. Практика доводить, що учні швидше схоплюють і краще сприймають насамперед те, як сам майстер знаходить рішення і діє в конкретній ситуації. Усією своєю поведінкою він повинен переконувати учнів, що наміченої мети швидше і легше досягає організована людина.

Після оволодіння учнями основними елементами організаційного планування доцільно передбачити спеціальні вправи, щоб набуті знання знаходили практичне застосування.

#### Література:

1. Адашкин Б.И. Воспитание культуры труда в процессе производственного обучения. Профпедагогика. – М.: Высш. Школа, 1976. – 127 с.
2. Бабацкий Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогического исследования: Дидактические аспекты. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
3. Батышев С.Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса. – М.: Высш. школа. 1972. – 344 с.
4. Гильбух Ю.З., Верещак Ю.П. Психология трудового воспитания школьников. – К.: Рад. школа, 1987 – 255 с.

В. Ковальчук

**Этапы планирования учебно-производственной деятельности  
в процессе формирования культуры труда учащихся ПТУЗ**

**Резюме**

Важнейший показатель высокой культуры труда – умения, способности учащихся планировать свою работу, которая включает четкое осознание ее целей, анализ условий будущей деятельности, определения путей, способов и средств достижения цели, принятия рационального решения для выполнения своего замысла. В процессе формирования культуры труда учащихся особое место занимает воспитание привычки правильно организовывать свою работу, держать в порядке и чистоте рабочее место в соответствии с требованиями научной организации работы. В статье раскрываются основные пути решения поставленной проблемы.

V. Kovalchuk

**Planning stages of industrial practice activity in process formation of a standard of work of VEI pupil**

**Summary**

The main feature of high work culture is students' skills and experience to plan their work. This process includes such factors as: realizing of main targets, analysis of conditions of the future activity, determining ways and tools of aims fulfillment, managing the rational decisions. Development and improvement of skills to plan their activity effectively, to keep their work place in requirements of scientific work organization principles are the most main factors of establishing the work culture of professional technical school students.